

## Lignes directrices de gestion « Promotions »

### *Une priorité totalement décalée dans le contexte*

Au vu de la situation sanitaire et ses conséquences économiques et sociales, il était possible d'envisager une autre priorité dans l'agenda social ministériel que la convocation d'un deuxième groupe de travail, dès le 1<sup>er</sup> septembre, pour élaborer les lignes directrices de gestion « promotions », qui concrétisent la fin des CAP sur ce sujet majeur dans le déroulement de carrière des agents.

A l'évidence, l'empressement du secrétariat général à poursuivre le démantèlement des instances du dialogue social dans le ministère n'a pas été refréné pendant la période estivale. Il est vrai que le maintien à Bercy de Monsieur Dussopt, auteur de la sinistre loi du 6 août 2019, n'était pas de bon augure.

Les débats engagés le 26 juin (voir sur [www.financesfo.fr](http://www.financesfo.fr) Flash 15-2020) se sont poursuivis sous la présidence de la secrétaire générale adjointe, Mme Orange-Louboutin.

Une nouvelle version du projet a été adressée aux fédérations moins de deux jours avant cette réunion, autre preuve de la conception toute particulière du respect de nos dirigeants envers les représentants du personnel.

Cette copie a été modifiée à la marge mais elle ne modifie en rien les objectifs poursuivis par notre ministère : réduire le dialogue social et plus précisément l'expression et le rôle des organisations syndicales dans la défense des intérêts des personnels, en garantissant la plus grande opacité dans la gestion des carrières des agents.

Au final, cette réunion a abordé la partie du document qui n'avait pas encore été examinée le 26 juin.

### **Une procédure « transparente »**

Ce titre nous laisse perplexe, comment parler de transparence alors que la disparition des CAP va laisser la place à l'arbitraire et au "fait du prince". L'administration propose la mise en place d'une instance collégiale qui exclura évidemment les organisations syndicales. Ces comités de sélection existent déjà au niveau des chefs de service ou des sous directeurs, ils rendent un avis mais ne sont pas décisionnaires. Ils seraient étendus pour tous les changements de corps, sans qu'à ce stade soit précisé qui siègerait ou s'ils se réuniraient au niveau local ou national.

**FO Finances** a dénoncé la mise en place de cette instance notamment pour les tableaux d'avancement des grades C et B où le seul critère recevable est l'ancienneté.

Les lignes directrices de gestion directionnelles doivent prévoir les documents à diffuser dans le cadre des promotions en amont de la procédure afin que les agents puissent s'informer.

### **Impliquer l'agent dans son parcours professionnel**

Le secrétariat général propose la production d'une lettre de motivation ou d'un document présentant une réalisation professionnelle, qui constituerait un critère subsidiaire de sélection.

**FO Finances** s'est prononcé contre cette disposition pour les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude de C en B ou de B en A.

Les promotions concernées doivent rester l'exception et être précisées dans les LDG directionnelles.

### Veiller à l'absence de discrimination

Les directions doivent veiller à l'absence de toute discrimination dans le processus de promotion, pour cela les LDG ministérielles doivent aller au-delà du suivi d'indicateurs mais être plus contraignantes envers les directions.

**FO Finances** a rappelé que les dernières enquêtes pointaient la situation discriminatoire des représentants syndicaux surtout en local.

### La politique de formation

Au-delà de la formation statutaire après promotion qui doit faire l'objet d'une information, nous avons abordé l'ensemble du dispositif. L'entretien d'évaluation est l'occasion de déterminer les besoins en formation de l'agent mais pas uniquement sous l'angle de l'encadrement et des besoins du service.

Pour **FO Finances**, chaque agent doit pouvoir suivre les formations demandées même si elles n'ont pas un rapport direct avec son travail, pour enrichir son parcours.

### Les modalités de recours

Ce paragraphe très succinct prévoit que les agents peuvent choisir un représentant d'une organisation syndicale pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables.

Cette disposition nous laisse sceptique car peu de directions notifient à chaque agent sa non-promotion, encore moins avec un argumentaire.

### L'expérimentation de la médiation RH

Cette médiation tout comme pour les mobilités, fera appel à un agent formé et certifié.

L'agent recourant à la médiation pourra se faire accompagner par un collègue ou un représentant syndical de son choix.

**FO Finances** a rappelé que cette procédure était pour l'instant une coquille vide. Malgré un mouvement de mutations catastrophique à la Douane et à la DGFIP, aucun agent n'a manifesté son désir de faire appel à cette médiation....

**Un document amendé devrait parvenir aux fédérations avant la prochaine réunion programmée le 11 septembre. Le secrétariat général maintient son intention de présenter le document final sur les LDG promotions au CTM d'octobre, qui devrait se tenir en présence des ministres.**

